

Расторжение трудового договора

Трудовой договор с совместителем прекращается по общим основаниям. Кроме того, ст. 288 ТК РФ установлено дополнительное основание расторжения трудового договора в случае приема на работу работника, для которого данная работа будет основной. В этом случае работодатель в письменной форме предупреждает работника работающего по совместительству не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Для работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 часа в день.

ИСКЛЮЧЕНИЕ

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену), то есть больше 4 часов в день (ст. 284 ТК РФ). Однако, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

ВНИМАНИЕ!

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник:

- приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок не более 15 дней (ч. 2 ст. 142 ТК РФ);

- отстранен от работы в связи с отказом от временного до 4 месяцев перевода, необходимого ему на основании медицинского заключения, а руководитель организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), его заместитель и главный бухгалтер – в связи с отказом от временного (постоянного) перевода (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ)



Министерство труда и социального
развития Краснодарского края
350000, г. Краснодар, ул. Чапаева, 58



Управление труда
Отдел трудовых отношений

350010, г. Краснодар, ул. Зиповская, 5
тел.: +7 (861) 252-26-94

телефон "горячей линии" по трудовому
законодательству:
+7 (861) 252-33-15

телефон "горячей линии" по вопросам
социального обслуживания, занятости
населения и действующих мер
социальной поддержки:
8 800 250-55-03

сайт: sznkiuban.ru



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ



ОСОБЕННОСТИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА ПО
СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются в соответствии с нормами главы 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 60.1 и 282 ТК РФ)

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

1. Трудовой договор по совместительству заключается с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях.
2. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство) (ст. 60.1 и 282 ТК РФ).
3. Работник никак не ограничен в числе работодателей, с которыми он может заключить трудовой договор о работе по совместительству (ч. 2 ст. 282 ТК РФ)



Оформление трудового договора (ст. 283 ТК РФ)

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний либо их надлежаще заверенные копии, если данная работа требует специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы, если работник принимается на

а тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Обязательно указание в трудовом договоре на то, что данная работа является для работника работой по совместительству (ч. 4 ст. 282 ТК РФ)

ВАЖНО!

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ч. 5 ст. 66 ТК РФ)



Оплата труда (ст. 285 ТК РФ)

Оплата труда совместителей производится:

- пропорционально отработанному времени (при установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с неременной оплатой труда – по конечным результатам за фактически выполненный объем работ);
- в зависимости от выработки;
- на других условиях, определенных трудовым договором.

Время отдыха

Совместителям ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству:

- работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом;
- продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ)

Гарантии и компенсации

Практически все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, распространяются на совместителя (исключение – согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации совместителем работу с обучением предоставляются только по основному месту работы).

Особенности и ограничения для определенных категорий работников

Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры установлены в Постановлении Минтруда России от 30.06.2003 № 41

Ограничения работы по совместительству установлены для:

- руководителей организаций (ст. 276 ТК РФ);
- спортсменов, тренеров (ст. 348.7 ТК РФ);
- работников частных охранных организаций (ст. 12 Закона от 11.03.1992 № 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в РФ");
- служащих Банка России (ст. 90 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ "О Центральном банке РФ (Банке России)")

Запрещается работа по совместительству для:

- лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если их основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ);
- лиц, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК РФ).